

osb-i Studie 2013: Leadership & Leadership Development Österreich

Margit Oswald | Dr. Tania Lieckweg

28.5.2013

www.osb-i.com

Studienbeschreibung - Österreich

Auftraggeber	osb international
Thematik	Leadership & Leadership Development
Zielgruppen	Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen (18+ Jahre) Hauptzielgruppen: FK ((Mit)Entscheider im Unternehmen) MA (MitarbeiterInnen im Unternehmen)
Stichprobenmethode	Panel-Umfrage anhand des meinungsraum.at online-Panel (dzt. rund 27.000 PanelistInnen in ganz Österreich), Quotenstichprobe nach Unternehmensgröße, keine Datengewichtung
Nettostichprobe	800 Computer Assisted Web Interviews (300 FK, 500 MA)
Interviewdauer	ca. 17 Minuten
Responserate	53%
Feldzeit	02.04.2013 – 09.04.2013

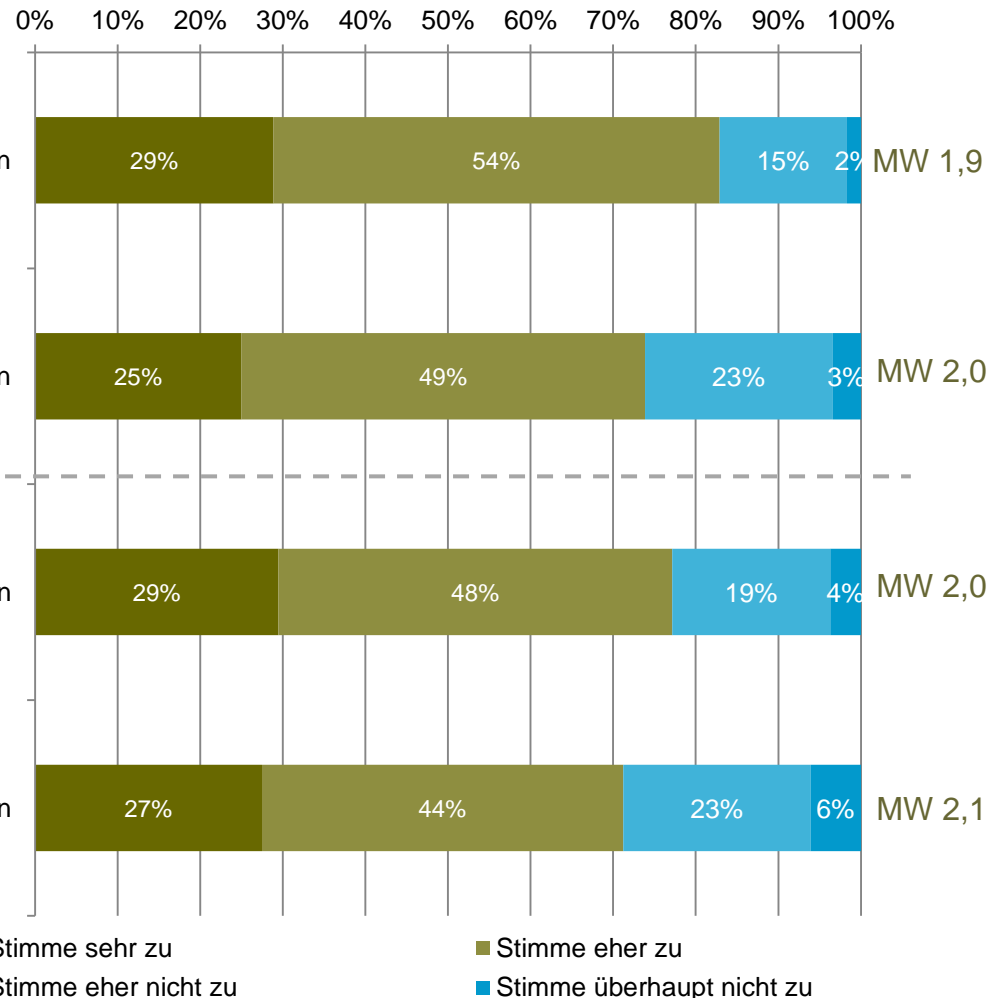
Studienbeschreibung - Deutschland

Auftraggeber	osb international
Thematik	Leadership & Leadership Development
Zielgruppen	Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen (18+ Jahre) Hauptzielgruppen: FK ((Mit)Entscheider im Unternehmen) MA (MitarbeiterInnen im Unternehmen)
Stichprobenmethode	Panel-Umfrage anhand des Respondi online-Panel (dzt. rund 100.000 PanelistInnen in ganz Deutschland)
Nettostichprobe	1.300 Computer Assisted Web Interviews (300 FK, 1.000 MA)
Interviewdauer	ca. 17 Minuten
Responserate	52%
Feldzeit	02.04.2013 – 09.04.2013

Veränderung der Führung generell vs. im Unternehmen:

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

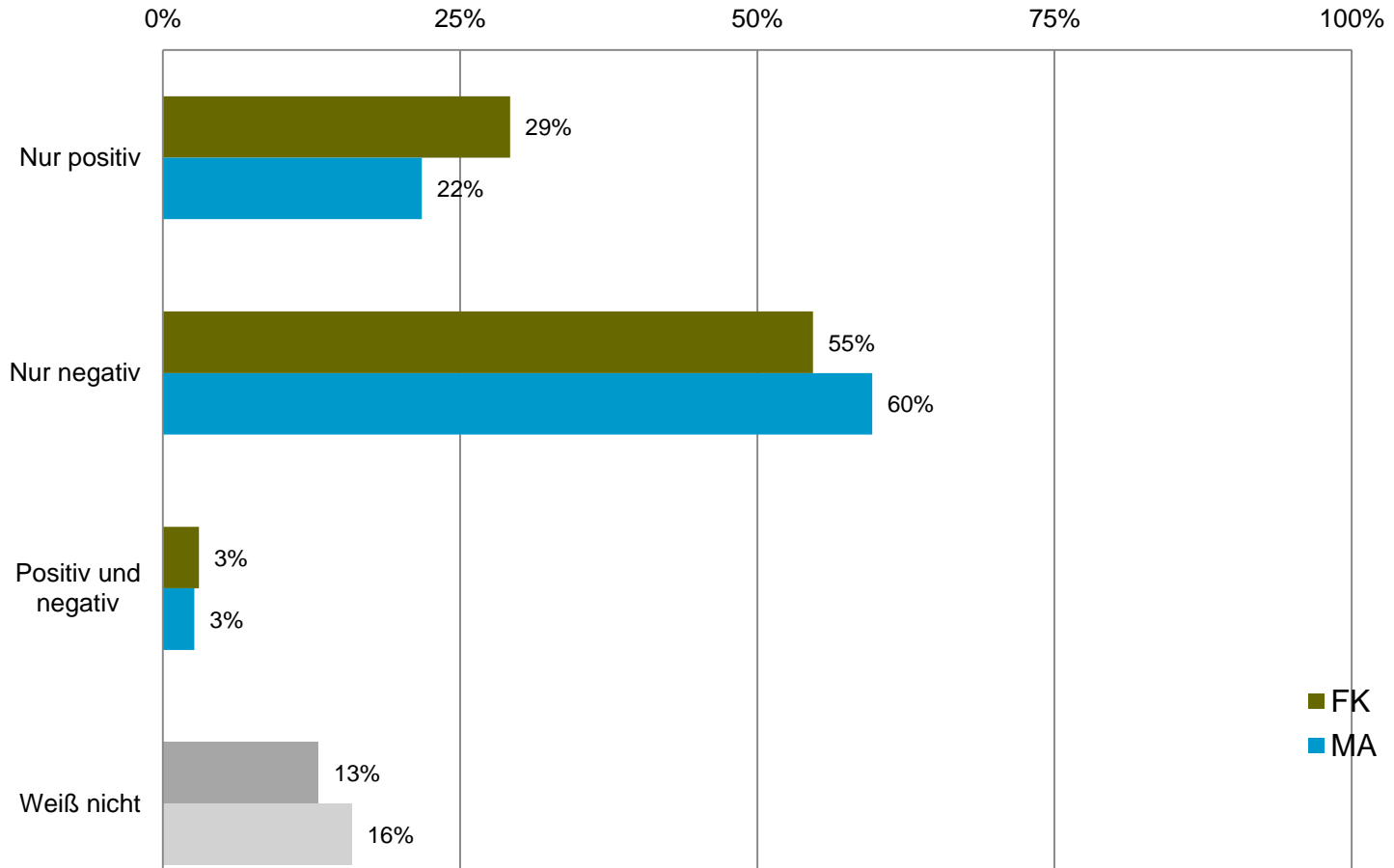
5er Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Führung im Unternehmen:

Wenn Sie an Führung in Ihrem Unternehmen und die Tätigkeit der Führungskräfte denken: Welches Bild entsteht da in Ihrem Kopf?

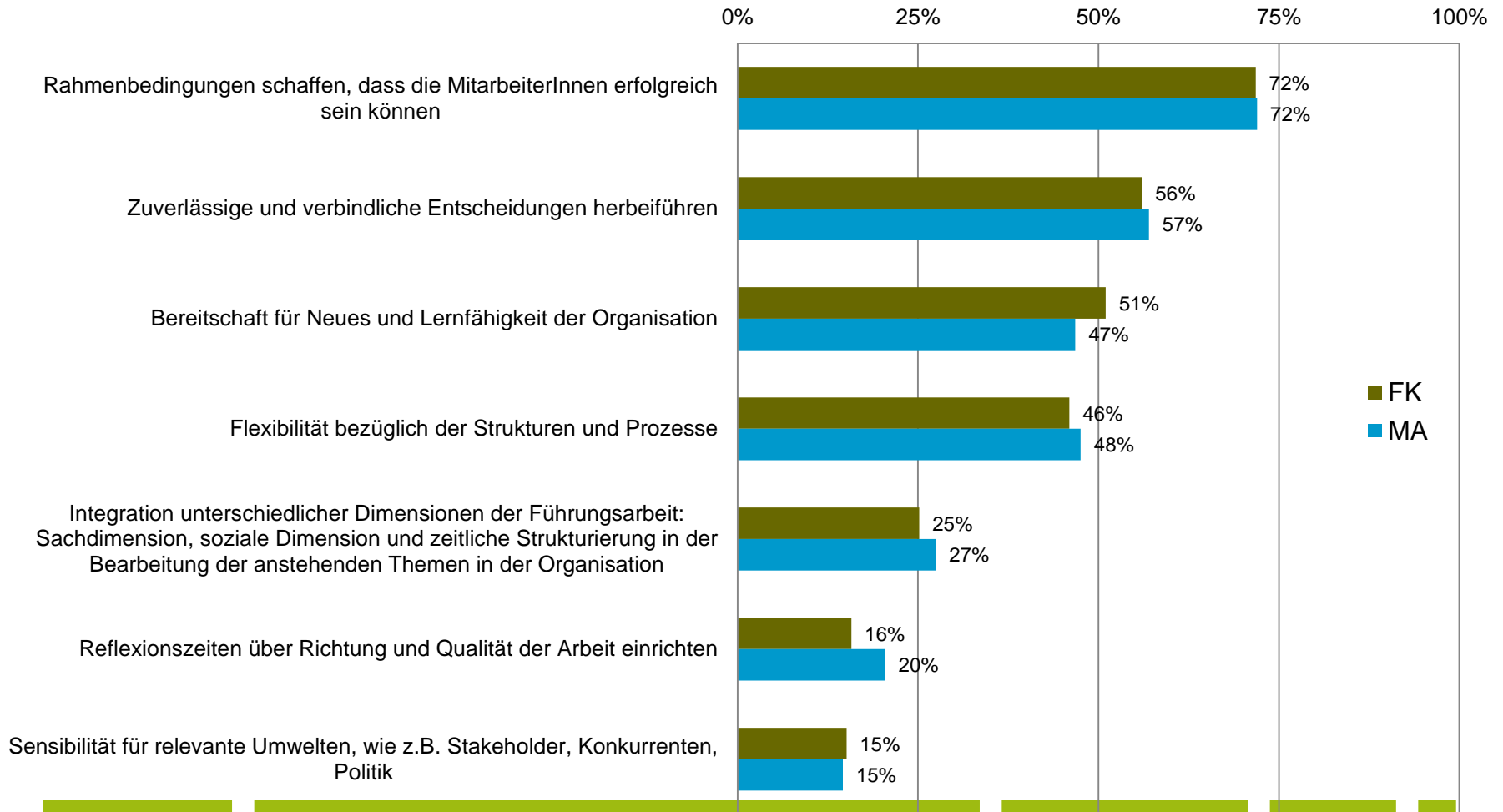
Spontane Nennung (Einfachnennung), Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Erfolgskriterien von Führung:

Wodurch wird Führung in einem Unternehmen erfolgreich? Was sind die Erfolgskriterien, dass Führung gut funktioniert?

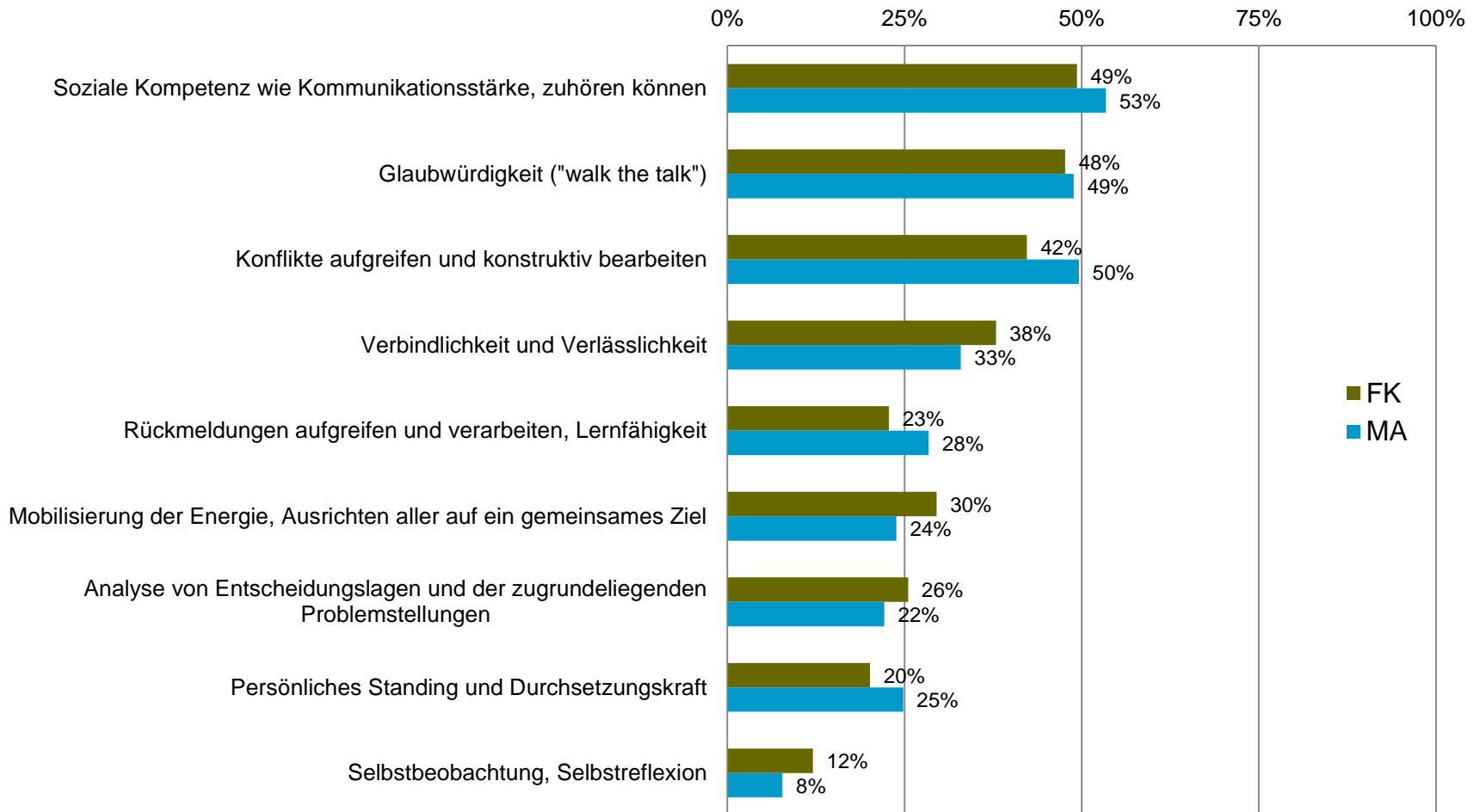
Mehrfachnennung (maximal 3), Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Eigenschaften von Führungskräften:

Und welche Eigenschaften und Fähigkeiten muss eine Führungskraft Ihrer Meinung nach unbedingt mitbringen?

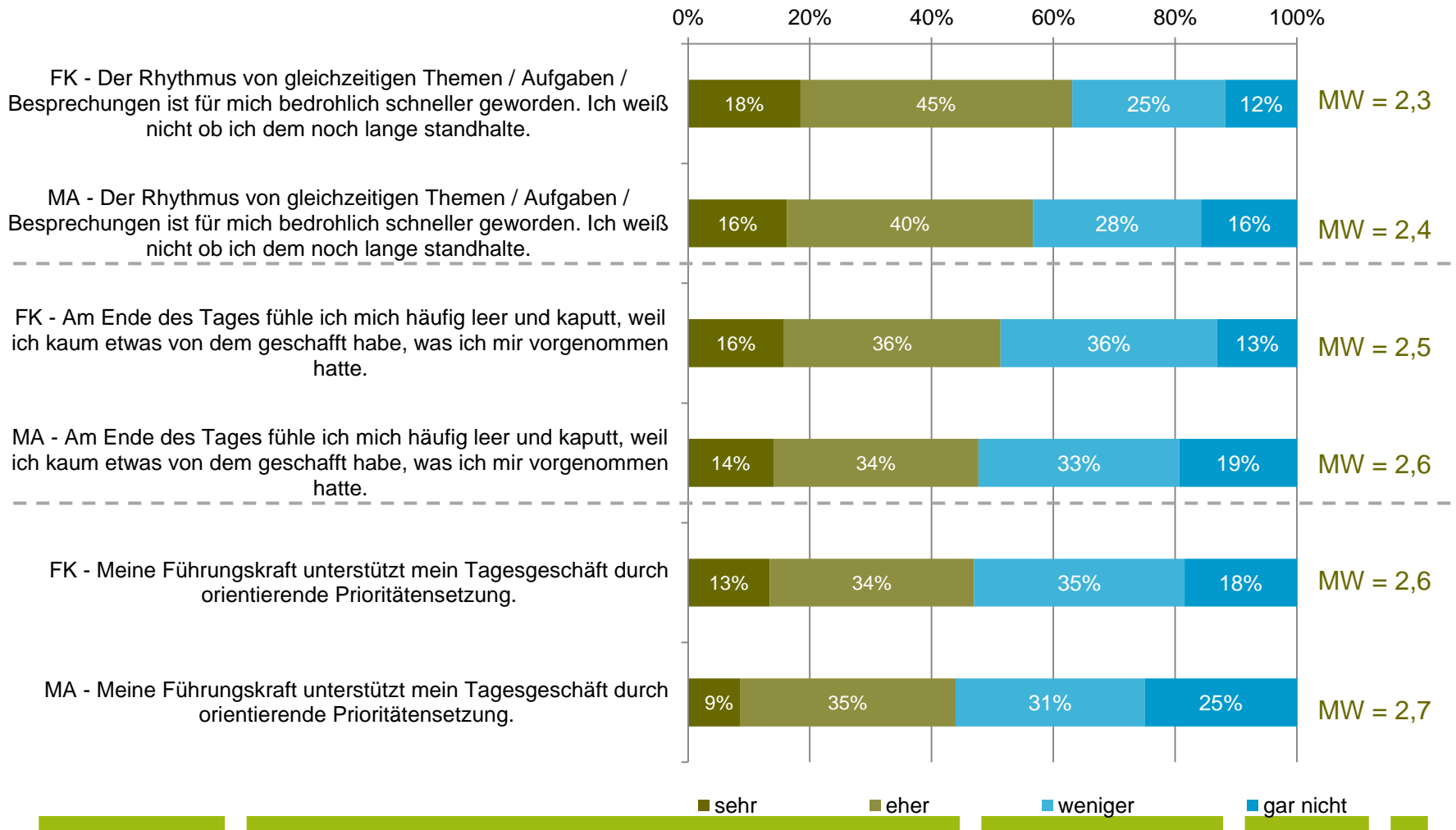
Mehrfachnennung (maximal 3), Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Entwicklung der letzten 4-6 Jahre:

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für die Entwicklung der letzten 4 bis 6 Jahre zu?

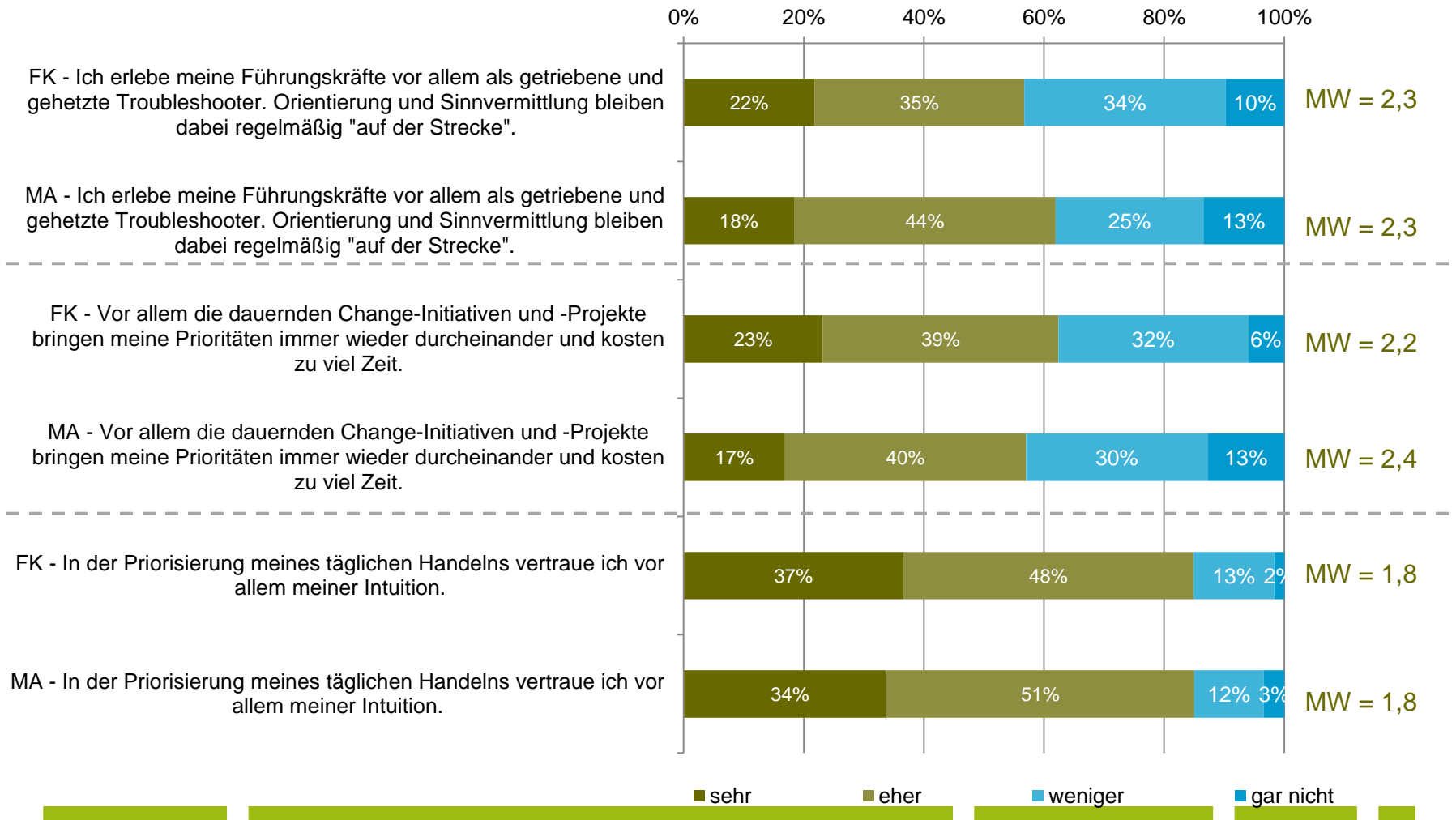
4er-Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Entwicklung der letzten 4-6 Jahre:

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für die Entwicklung der letzten 4 bis 6 Jahre zu?

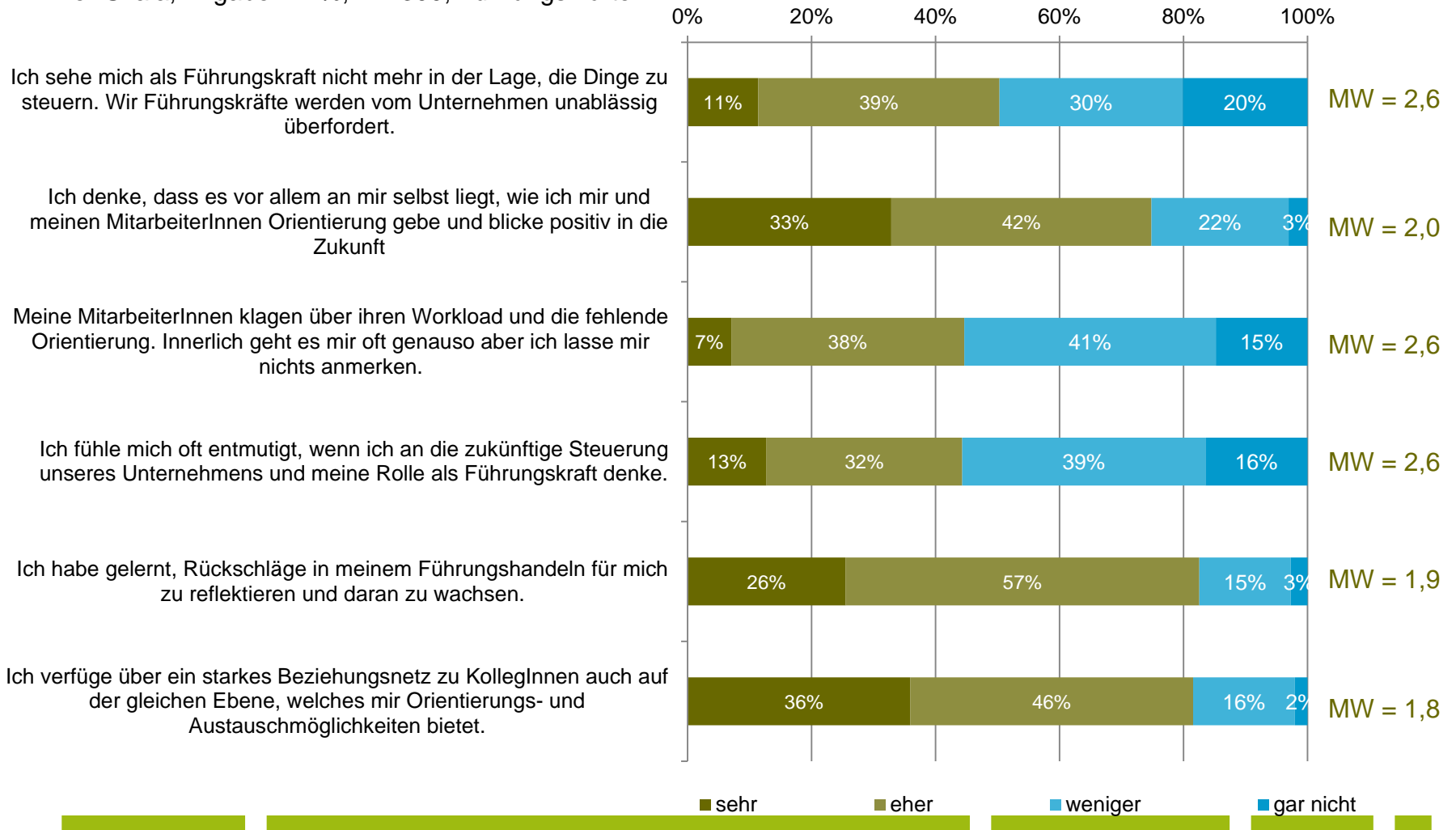
4er-Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Entwicklung der Führungskräfte:

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für die Entwicklung der letzten 4 bis 6 Jahre zu?

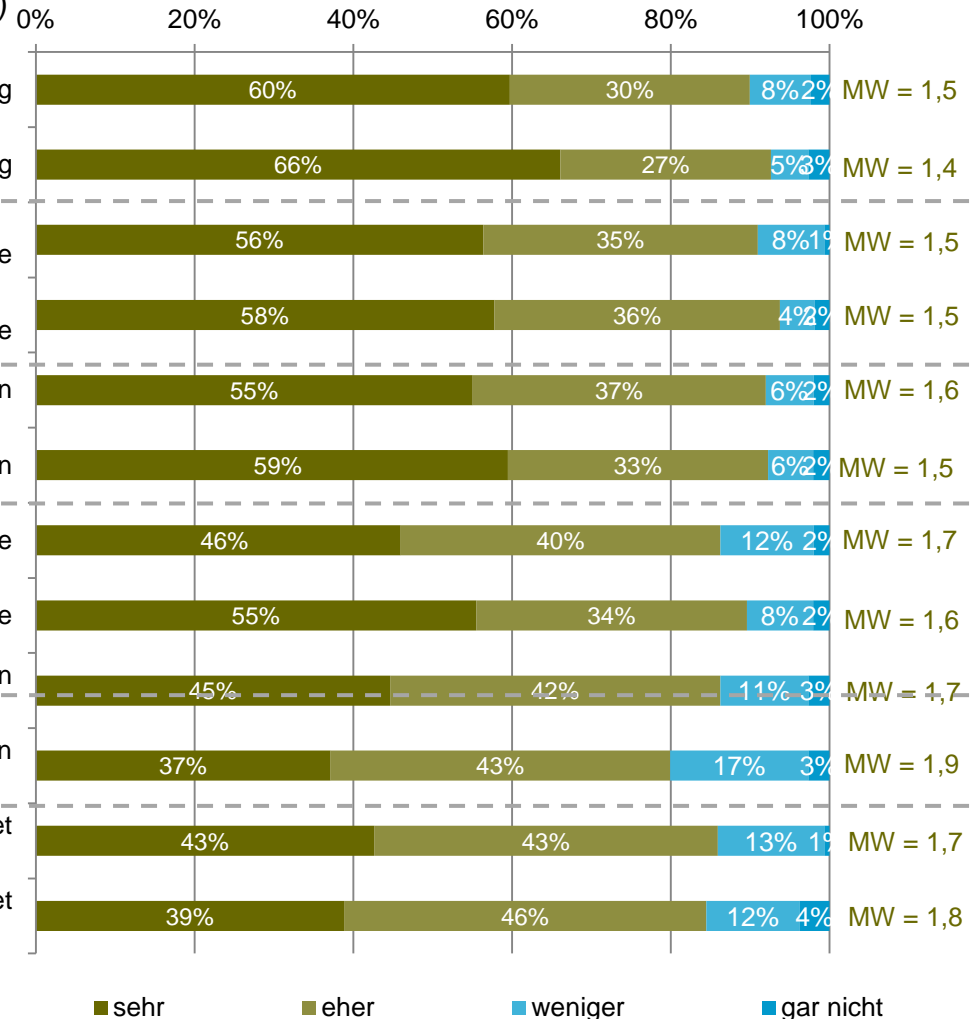
4er-Skala, Angaben in %, n = 300, Führungskräfte



Vertrauen in Führungskräfte:

Wodurch entsteht in einem Unternehmen Vertrauen in die Führung?

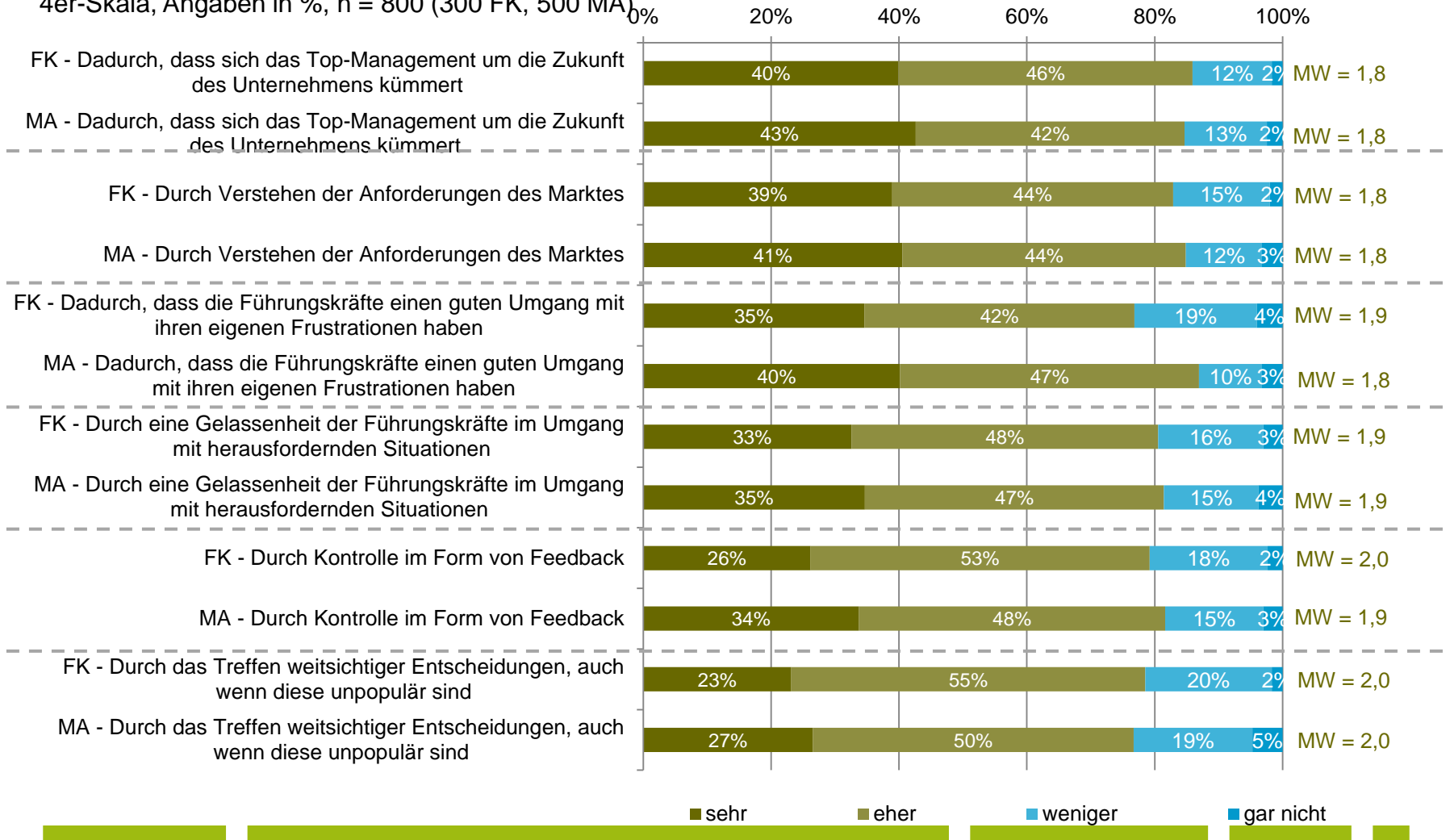
4er-Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Vertrauen in Führungskräfte:

Wodurch entsteht in einem Unternehmen Vertrauen in die Führung?

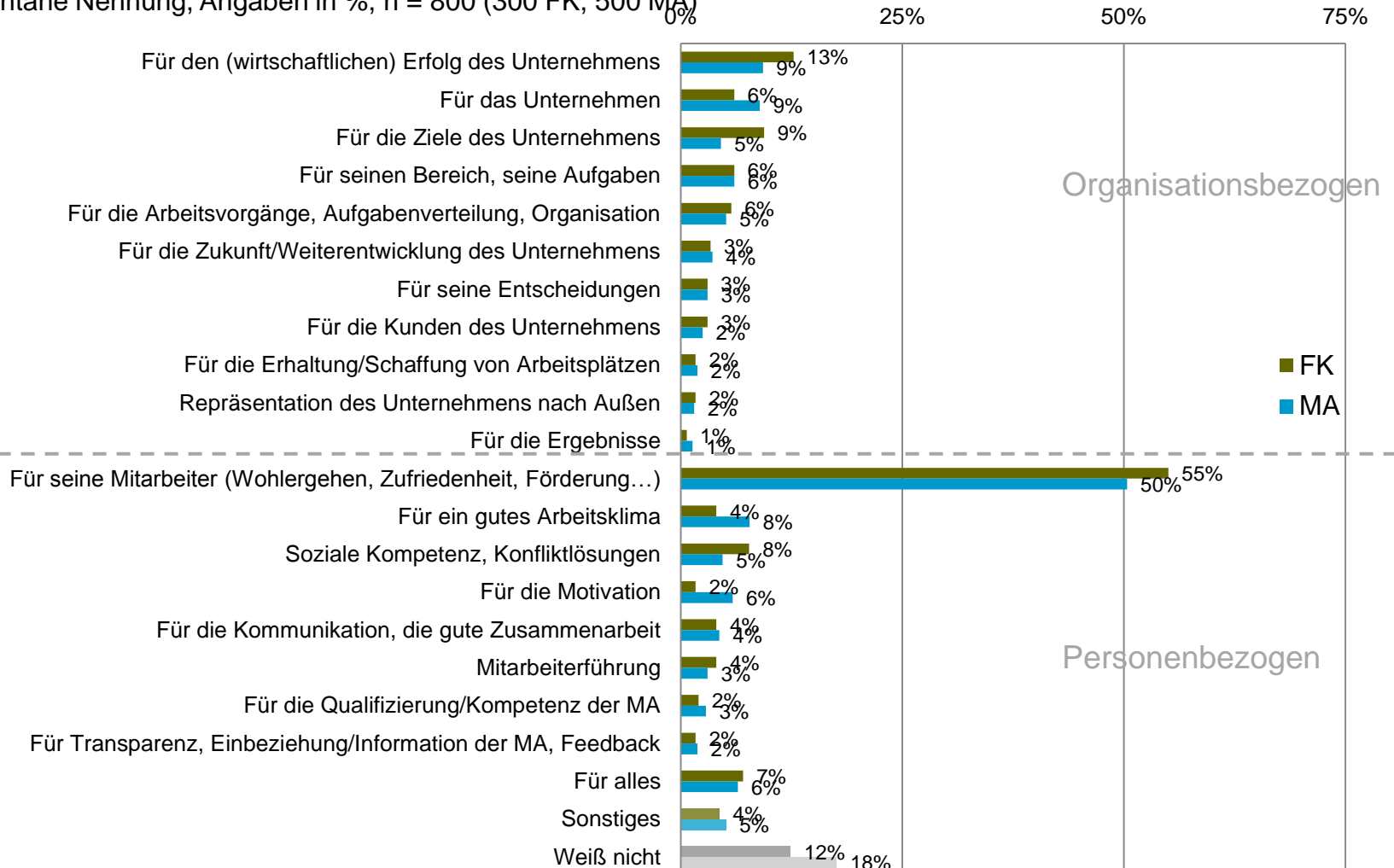
4er-Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Verantwortung von Führungskräften:

Wofür sollte sich eine gute Führungskraft in einem Unternehmen verantwortlich fühlen?

Spontane Nennung, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)

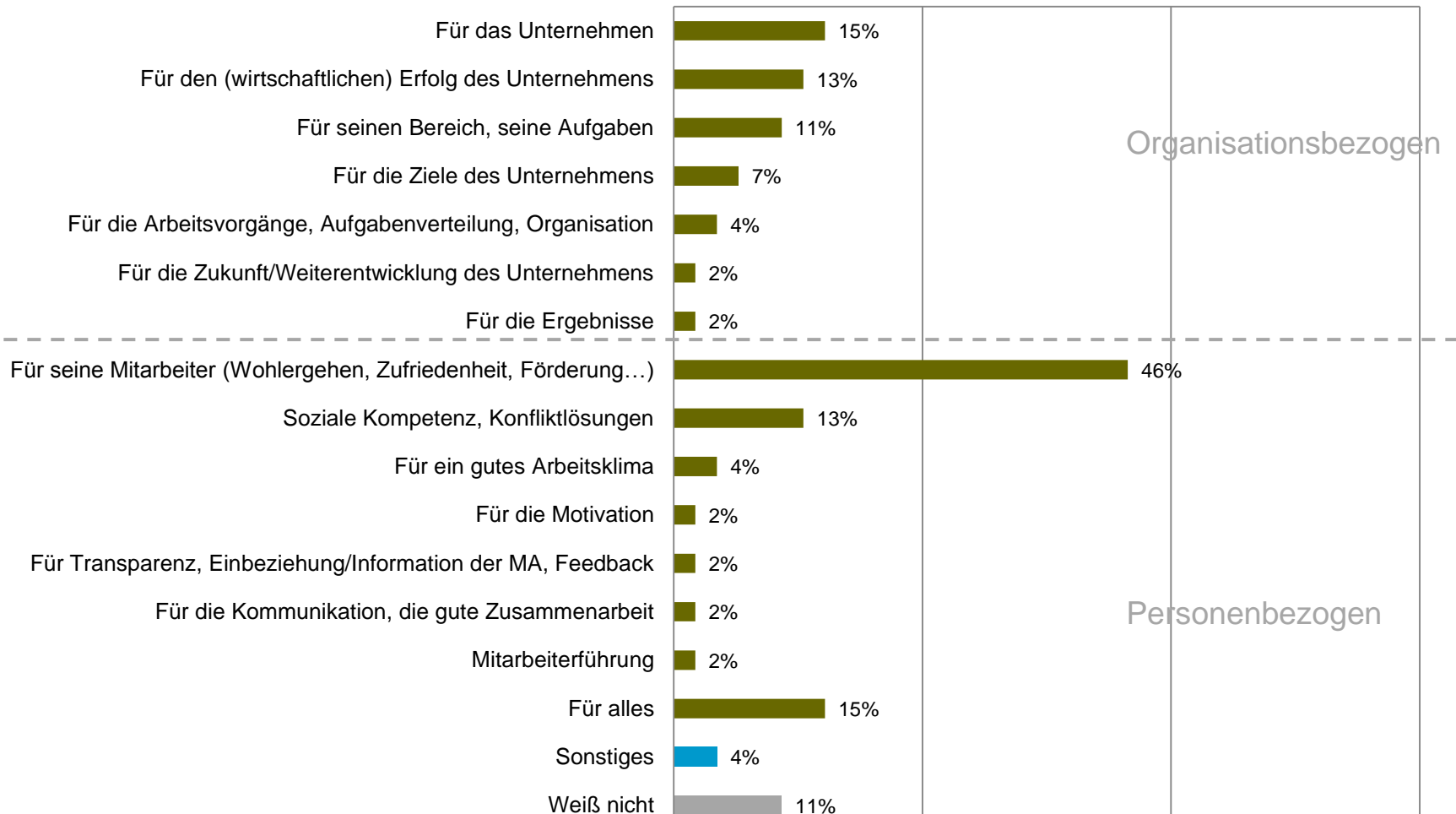


Verantwortung von Führungskräften (nur TOP-FK!):

Wofür sollte sich eine gute Führungskraft in einem Unternehmen verantwortlich fühlen?

Spontane Nennung, Angaben in %, n = 46 (Geschäftsführer, Vorstand, Topmanagement)

0% 25% 50% 75%

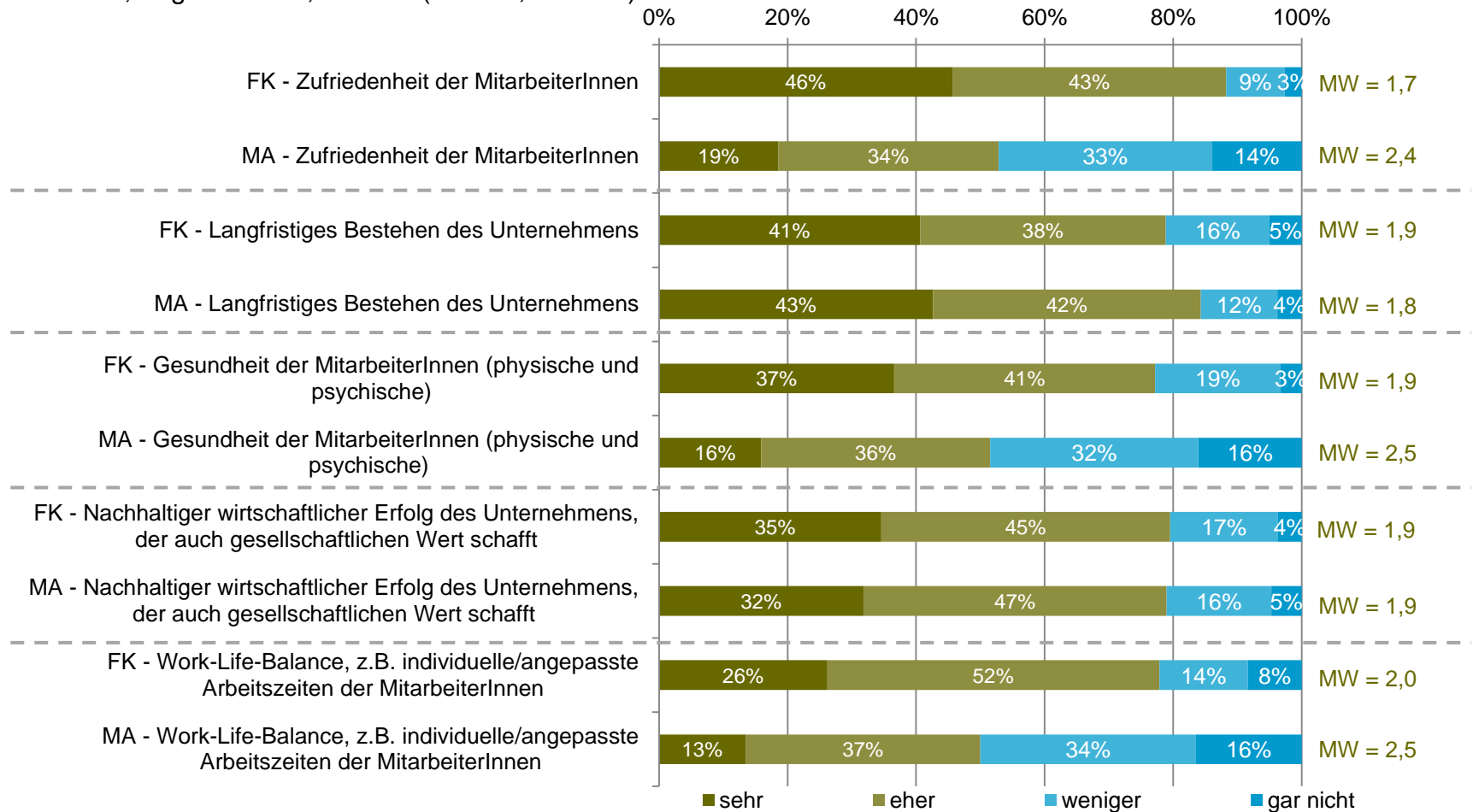


Verantwortung Führungskraft:

FK: Und wofür fühlen Sie sich als Führungskraft in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?

MA: Und wofür, glauben Sie, fühlt sich die Führung in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?

4er-Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)

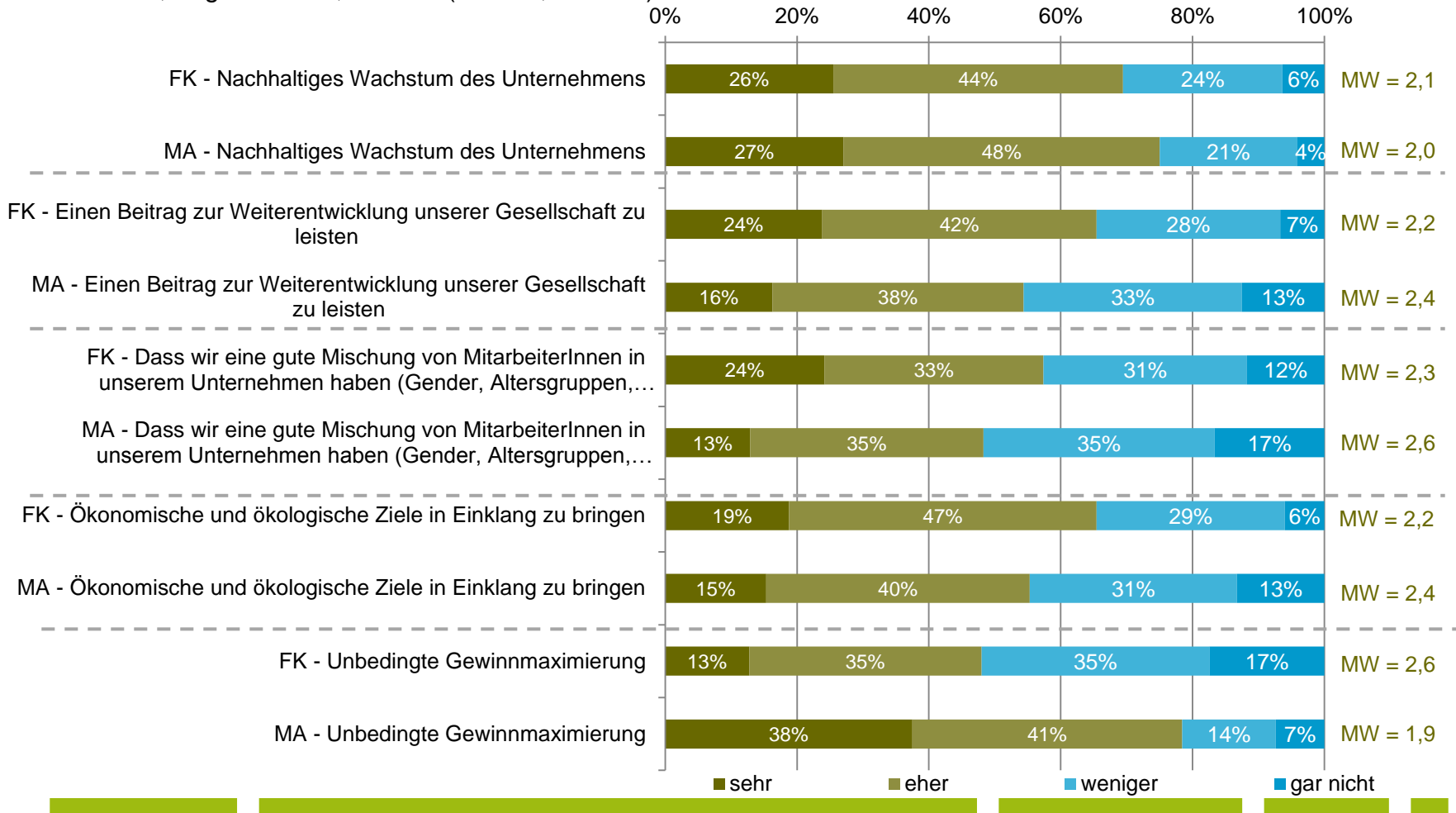


Verantwortung Führungskraft:

FK: Und wofür fühlen Sie sich als Führungskraft in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?

MA: Und wofür, glauben Sie, fühlt sich die Führung in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?

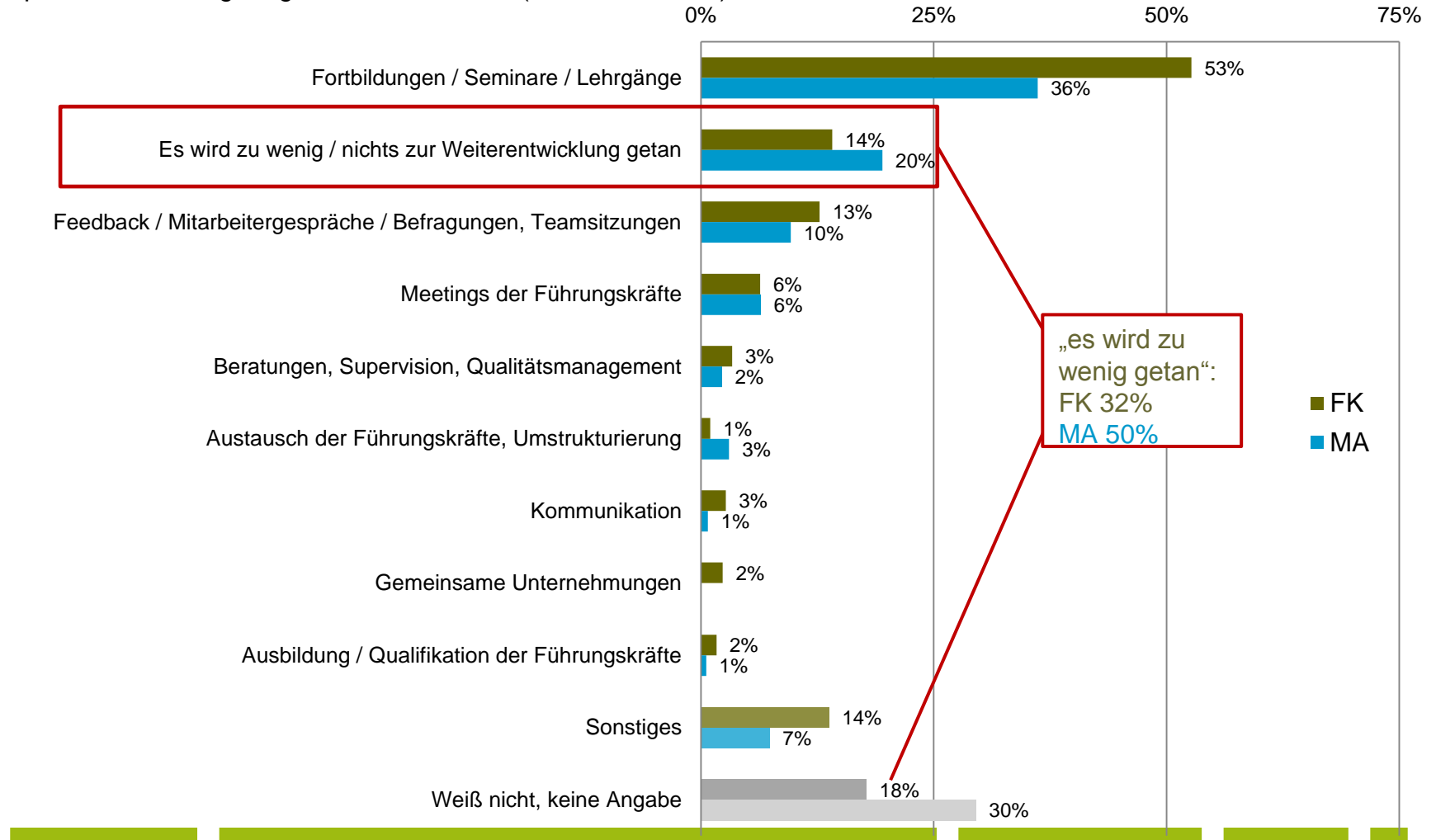
4er-Skala, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Weiterentwicklung der Führungsqualität:

Was tut Ihr Unternehmen, um die Qualität der Führung weiter zu entwickeln?

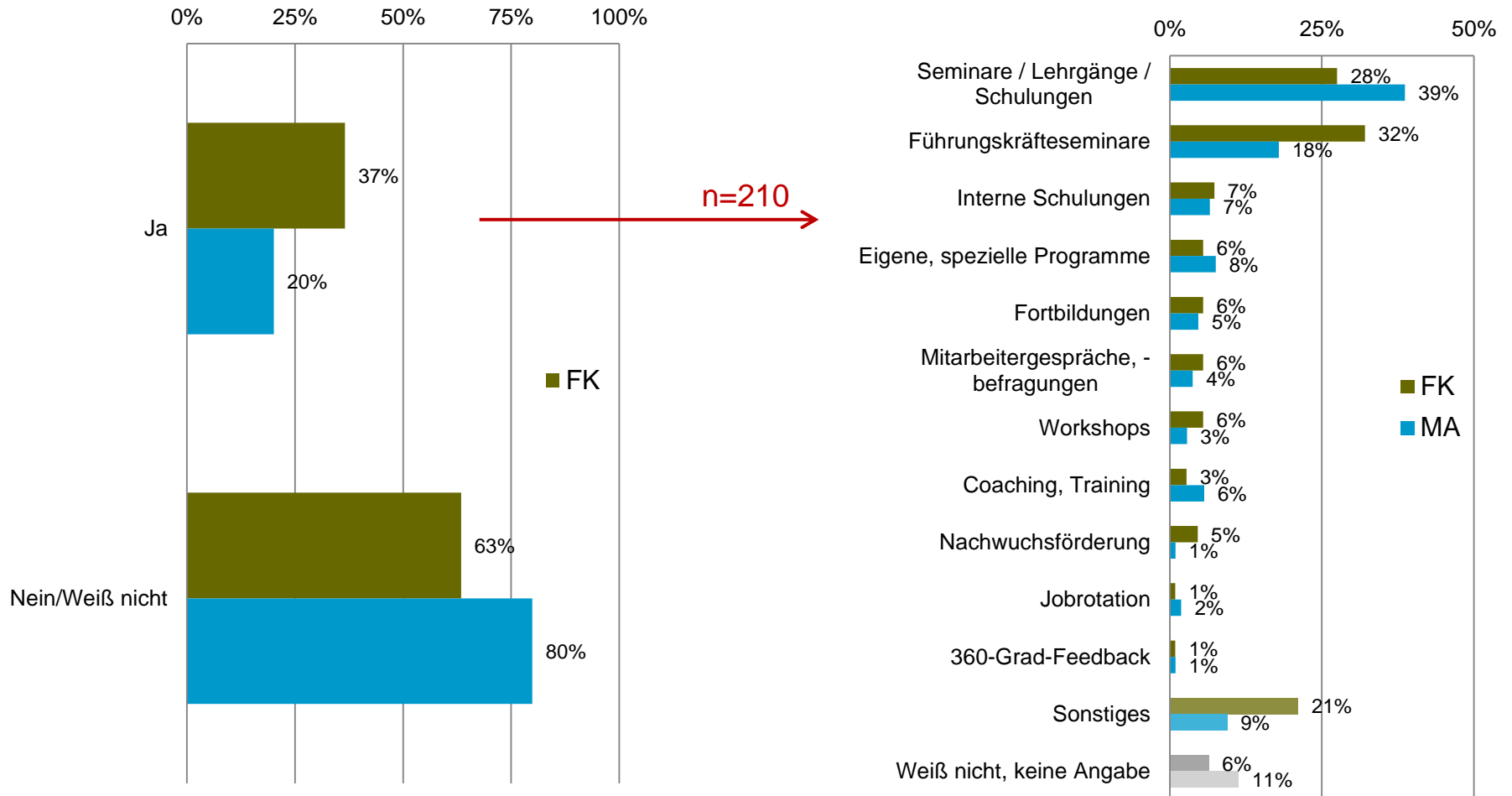
Spontane Nennung, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Programme zur Weiterentwicklung:

Gibt es in Ihrem Unternehmen Programme zur Weiterentwicklung von Führungskräften, die speziell für das Unternehmen entwickelt wurden?

Einfachnennung mit spontaner Nennung, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



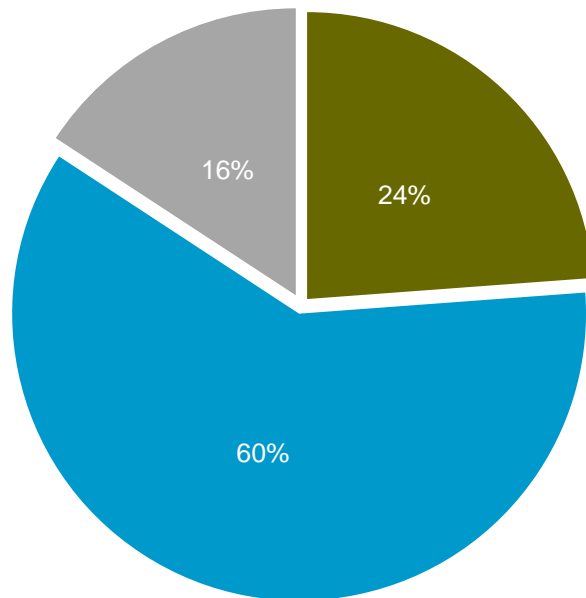
Genügend Zeit für Mitarbeiter:

FK: Haben Sie als Führungskraft/Unternehmensleitung unter den heutigen Bedingungen genügend Zeit, sich mit der Führung Ihrer MitarbeiterInnen auseinanderzusetzen?

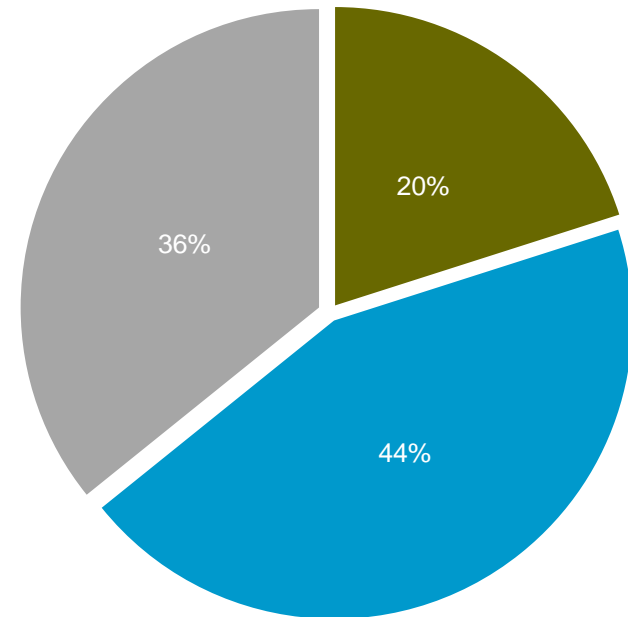
MA: Haben Sie als MitarbeiterIn das Gefühl, dass Ihr/e direkte(r) Vorgesetzte(r) unter den heutigen Bedingungen genügend Zeit hat, sich mit der Führung der MitarbeiterInnen auseinanderzusetzen?

Einfachnennung, Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)

FK



MA



■ Ja, auf jeden Fall

■ Ich würde mir mehr Zeit wünschen, aber im Großen und Ganzen genügt es

■ Nein, auf keinen Fall

■ Ja, auf jeden Fall

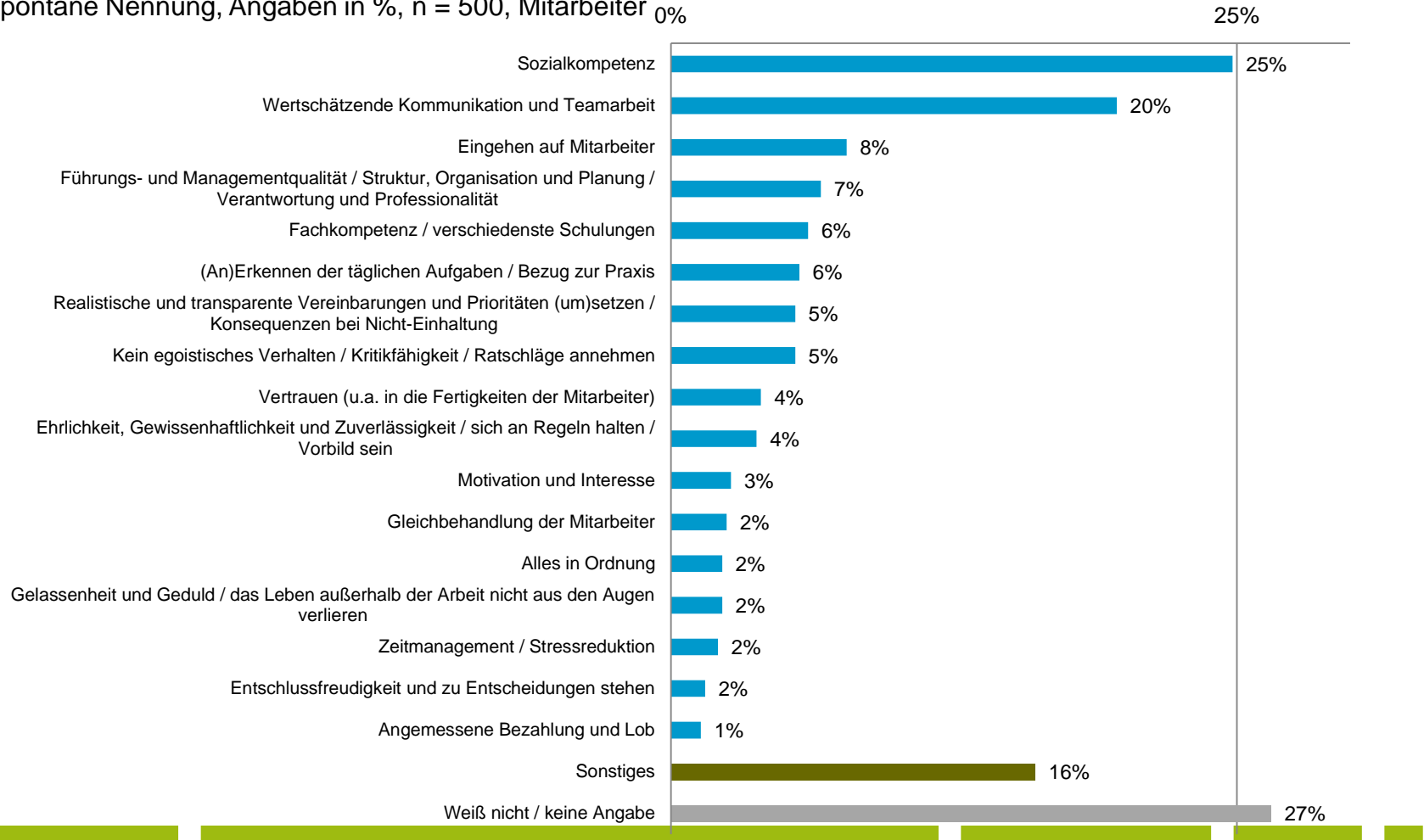
■ Ich würde mir mehr Zeit wünschen, aber im Großen und Ganzen genügt es

■ Nein, auf keinen Fall

Vorschläge für Führungskräfte aus MitarbeiterInnensicht:

Was würden Sie als MitarbeiterIn den Führungskräften in Ihrem Unternehmen am liebsten beibringen, damit diese Ihre Führungsaufgaben möglichst gut wahrnehmen können?

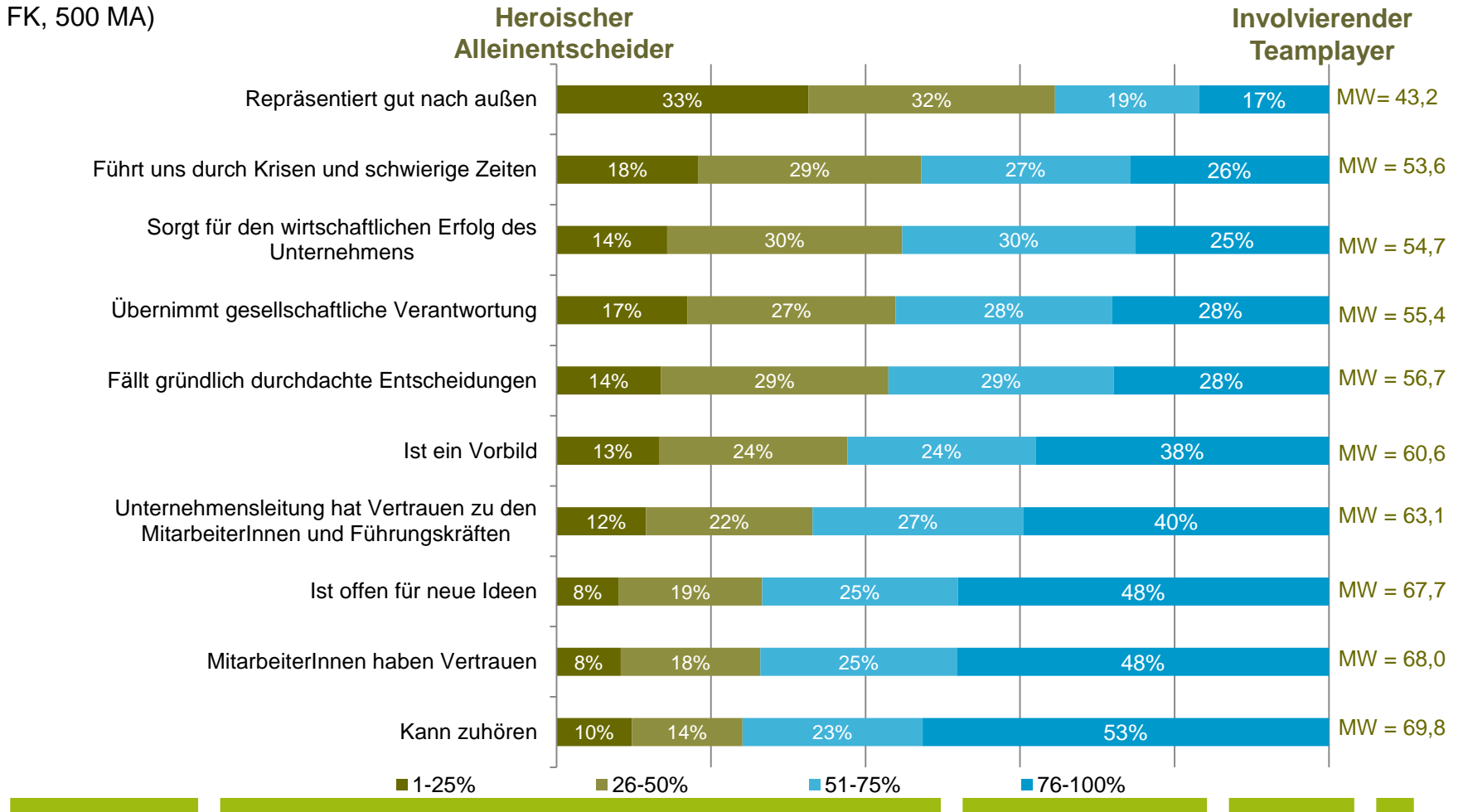
Spontane Nennung, Angaben in %, n = 500, Mitarbeiter



Vertrauen in Führungskräfte:

Bitte beurteilen Sie nun anhand des Schiebereglers, auf welchen Führungsstil die nachfolgenden Aussagen eher zutreffen:

Schieberegler, (1=Heroischer Alleinentscheider; 100=Andere involvierender Teamplayer), Angaben in %, n = 800 (300 FK, 500 MA)



Stichprobenbeschreibung

Geschlecht

	Häufigkeit	Prozent
männlich	432	54,0
weiblich	368	46,0
Gesamt	800	100,0

Alter

	Häufigkeit	Prozent
18 - 29 Jahre	146	18,3
30 - 39 Jahre	269	33,7
40 - 49 Jahre	229	28,7
50 - 65 Jahre	155	19,4
Gesamt	800	100,0

Mitarbeiteranzahl

	Häufigkeit	Prozent
51-250 MitarbeiterInnen	414	51,8
Ab 251 MitarbeiterInnen	386	48,2
Gesamt	800	100,0

Branche

	Häufigkeit	Prozent
Bank und Versicherung	59	7,4
Gewerbe und Handwerk	46	5,7
Handel	77	9,7
Industrie	105	13,1
Information und Consulting	53	6,7
Tourismus und Freizeitwirtschaft	28	3,6
Transport und Verkehr	34	4,2
Öffentlicher Sektor	194	24,3
Andere	203	25,3
Gesamt	800	100,0

Position

	Häufigkeit	Prozent
Geschäftsführung/Vorstand	7	0,9
Leitende Position/Top-Management	39	4,9
Leitende Position/Mittleres Management	254	31,7
Nichtleitende Position	500	62,5
Gesamt	800	100,0

Rückfragen/Kontakt

Ansprechpartnerin: My Phung Tran
Tel: +43 (0)1 526 08 13-16
Mobil: +43 (0) 699 10228 669
Mail: phung.tran@osb-i.com
Web: www.osb-i.com